

# Forskande och undervisande personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

## Lönekriterier som grund för lönesamtalet

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och hur hon eller han kan påverka sin lön. Inför en lönerevision ska varje medarbetare därför erbjudas ett lönesamtal. Lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare med fokus på utförda arbetsprestationer. Den bedömning som ska göras av utförda arbetsprestationer ska utgå ifrån de bedömningsområden som beslutats av universitetsledningen för Uppsala universitet. Inom ramen för varje bedömningsområde finns i detta dokument förslag på lönekriterier som kan användas (se nedan).

Vilka lönekriterier som används beslutas vid varje institution/avdelning/motsvarande. För att skapa acceptans för lönekriterierna på arbetsplatsen rekommenderas en arbetsprocess där medarbetare eller medarbetarrepresentanter är delaktiga.

## Vägledning vid bedömning av arbetsprestationer

För forskande och undervisande personal ska följande sex områden bedömas:

- Prestationer som bidragit till universitetets verksamhet i sin helhet
- Prestationer som bidragit till en god arbets- och studiemiljö
- Prestationer inom forskning (inklusive handledning av doktorander och administration kopplat till forskningen)
- Prestationer inom undervisning (inklusive undervisning på forskarutbildning och administration kopplat till undervisningen)
- Prestationer i samverkan med det omgivande samhället
- Prestationer i ledningsuppdrag och/eller administrativa uppdrag

Bedömningsområdena har ingen inbördes rangordning. Beroende på en medarbetares roll kan dock områdena viktas olika. Vägledande ska vara att mycket goda arbetsprestationer inom ett område inte kan uppväga betydande brister i ett annat. Goda prestationer inom flera bedömningsområden bör ges en stor betydelse när förslag på ny lön lämnas. Komplexiteten i arbetsuppgifterna ska beaktas särskilt.

# Forskande och undervisande personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

## Förslag på lönekriterier - forskande och undervisande personal

Bedömning av prestationer inom ett område (kolumn 1) grundas på en sammanvägd värdering av medarbetarens insatser, där de föreslagna lönekriterierna (kolumn 2) utgör exempel på aspekter att beakta.

Bedömningsområde	Exempel och förslag på kriterier
<p><b>Prestationer som bidragit till universitetets verksamhet i sin helhet</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tagit initiativ till vidareutvecklingsarbete</li> <li>▪ Har uppnått goda resultat inom flera av universitetets olika områden</li> <li>▪ Deltagande i styrelser, nämnder, arbetsgrupper, universitetsgemensamma nätverk mm</li> <li>▪ Bidragande till utveckling av arbetsformer</li> <li>▪ Tagit initiativ till och/eller deltagit i gränsöverskridande samarbeten</li> </ul>
<p><b>Prestationer som bidragit till en god arbets- och studiemiljö</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stödjande och respektfullt bemötande av kollegor och chefer</li> <li>▪ Närvaro och tillgänglighet</li> <li>▪ Samarbetar</li> <li>▪ Tar initiativ</li> <li>▪ Tar ansvar</li> <li>▪ Tar ansvar för och bidrar till en helhetssyn (inte bara värna den egna kursen/ämnet utan ser till helheten)</li> <li>▪ Bidrar till en öppen och god stämning på arbetsplatsen</li> <li>▪ Delar med sig av kunskaper till kollegor</li> </ul>



# Forskande och undervisande personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

<p><b>Prestationer inom forskning</b></p> <p>Inklusive handledning av doktorander och administration kopplat till forskningen</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ledning av forskning (aktivt, bygga upp forskningsgrupper och områden)</li><li>▪ Antal och kvalitet, publicerade artiklar i internationella tidskrifter (bibliometri, tidskriftsimpact etc)</li><li>▪ Publicering av böcker och bokkapitel</li><li>▪ Erhållande av externa forskningsanslag</li><li>▪ Aktiv medverkan till kvalificerade forskningsansökningar</li><li>▪ Medverkande i nationellt och internationellt forskningsarbete (nätverk, utveckling)</li><li>▪ Uppdrag som sakkunnig och/eller opponert</li><li>▪ Ledamot i forskningsorgan</li><li>▪ Handledning av doktorander</li><li>▪ Genomströmning av doktorander</li><li>▪ Seminarieverksamhet</li><li>▪ Deltagande i konferens (nationell och/eller internationell) med ”paper” eller motsvarande</li><li>▪ Uppdrag som key note speaker vid konferens</li><li>▪ Editor, referee mm för internationell tidskrift</li><li>▪ Erhållna priser och utmärkelser för kvalitet i forskningen</li><li>▪ Organisering av vetenskaplig konferens</li><li>▪ Administration kopplat till forskning (studieplan för doktorander, hantering av anslag, redovisning av publikationer)</li></ul>
<p><b>Prestationer inom utbildning</b></p> <p>Inklusive undervisning på forskarutbildning och administration kopplat till undervisningen</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pedagogisk skicklighet (kursutvärderingar, omdöme från studierektor/motsv, pedagogisk meritportfölj)</li><li>▪ Bidrag till pedagogisk utveckling av kurser (kursutveckling, samarbete över ämnen, utveckling av examinationsformer etc)</li></ul>

# Forskande och undervisande personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Egen pedagogisk utveckling (kurser, seminarieverksamhet, utbyten)</li> <li>▪ Författande av läromedel</li> <li>▪Handledning av examensarbeten</li> <li>▪ Externa uppdrag</li> <li>▪ Bidragit till internationalisering av utbildningen</li> <li>▪ Internationell samverkan och rekrytering</li> <li>▪ Anslag för pedagogisk utveckling</li> <li>▪ Kommunikation med studenter</li> <li>▪ Engagemang och förmåga att entusiasmera studenter</li> <li>▪ Genomströmning av studenter</li> <li>▪ Deltagande i pedagogiska nätverk</li> <li>▪ Erhållna priser eller utmärkelser för kvalitet i undervisningen</li> <li>▪ Administration kopplat till undervisning</li> </ul>
<p><b>Prestationer i samverkan med det omgivande samhället</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicering av populärvetenskapliga texter, böcker, debattartiklar mm</li> <li>▪ Samverkan med andra myndigheter, näringsliv, kulturliv, annan extern aktör</li> <li>▪ Annan insats än publicering för att sprida forskningsresultat till allmänheten</li> <li>▪ Medverkan i uppdragsutbildning</li> <li>▪ Deltagande i offentlig debatt gällande undervisning eller forskning</li> <li>▪ Bidragit till internationalisering i samverkan</li> <li>▪ Bidragit till kvalitetsarbete i samverkan</li> <li>▪ Verkat som vetenskaplig rådgivare och/eller expert i olika sammanhang</li> </ul>
<p><b>Prestationer gällande ledningsuppdrag och/eller administrativa uppdrag</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Goda resultat i lednings-/administrativa uppdrag</li> <li>▪ Bidragit till att entusiasmera andra att åta sig lednings-/administrativa uppdrag</li> </ul>

# Forskande och undervisande personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

---

## **Nivåbeskrivning som verktyg vid bedömning**

Bedömningen av en medarbetares arbetsprestationer ska resultera i en sammanvägd bedömning av medarbetarens insatser inom varje bedömningsområde. I de fall där bedömningen är svår eller då ett verktyg behövs för att förtydliga bedömningen under lönesamtalen kan nedanstående nivåbeskrivning användas. Nivåerna kan utgöra en av utgångspunkterna för saklig motivering av ny lön. De definitioner som anges i detta material och de bedömningar som genomförs behöver alltid relateras till den funktion/roll som den enskilde medarbetaren har.

- **Medarbetare utgör genom sina arbetsprestationer en förebild**  
Medarbetaren är en bärare av Uppsala universitets uppdrag och mål. Uppfattas inom och utanför den egna arbetsplatsen som en positiv förebild.
- **Medarbetaren utmärker sig genom sina arbetsprestationer positivt**  
Beskriver arbetsprestationer som ger mervärde till verksamheten. Medarbetaren visar vilja och förmåga att prestera inom olika områden.
- **Medarbetarens arbetsprestationer är tillfredsställande**  
Uppfyller förväntningarna. Medarbetaren har erforderlig kunskap och förmåga och visar vilja till utveckling.
- **Medarbetarens arbetsprestationer har brister/behöver utvecklas**  
Medarbetaren brister i någon aspekt i vilja eller förmåga i relation till sitt uppdrag och/eller roll. Beskriver en arbetsprestation som i någon aspekt behöver utvecklas för att uppnå förväntningarna. Ett utgångsläge att utvecklas från.